

**Трибуна молодих учених**

УДК 349.2:342.734

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ**

**Бойко В. Б.,**

здобувач кафедри  
трудового та господарського права  
Харківського національного університету  
внутрішніх справ

**Анотація:** Стаття присвячена реалізації конституційного права працівників на судовий захист своїх трудових прав в умовах нових форм господарювання.

**Ключові слова:** конституційне право на захист, судовий захист, трудові права, працівник, роботодавець, реалізація суб'єктивного права, трудові спори.

**Аннотация:** Статья посвящена реализации конституционного права работников на судебную защиту своих трудовых прав в условиях новых форм хозяйствования.

**Ключевые слова:** конституционное право на защиту, судебная защита, трудовые права, работник, работодатель, реализация субъективного права, трудовые споры.

**Annotation:** The article is devoted realization of constitutional right for workers on judicial defence of the labour rights in the conditions of new forms of management.

**Key words:** constitutional right of defence, judicial defence, labour rights, worker, employer, realization of equitable right, labour conflicts.

Стаття 55 Конституції України передбачає, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1]. (Конституція).

Ця конституційна норма розповсюджує свою дію і на захист трудових прав працівників. Захист судом трудових прав і свобод людини необхідно розглядати також як норму, реалізація якої обумовлена наявністю ряду імперативних вимог, пов'язаних з ефективністю реалізації права доступу до правосуддя та забезпечення системи юридичної допомоги для реалізації цього права.

Разом із тим, хоча право на захист прав і свобод у суді є настільки значущим, що не може підмінятися доцільністю, його реалізація відбувається з дотриманням рівноваги між вимогами суспільного інтересу і обов'язковими приписами самого цього права. І як демократичне суспільство не може нехтувати цим правом, оскільки воно є одним з показників його демократизму, так і особа в домаганні реалізації такого права не може ігнорувати існуючий демократичний порядок, що склався в суспільстві. Інакше кажучи, право на суд, навіть коли йдеться про захист прав і свобод людини, не є абсолютним, а може бути обмеженим (у виборі засобів захисту цього права, рішеннями не порушувати судового переслідування, постановою про припинення справи та ін.) При цьому важливо, щоб такі обмеження не перейшли межу, за якою знаходиться суть права на судовий захист [1, с. 411].

Тому конституційне право громадян на судовий захист своїх трудових прав у нових умовах господарювання потребує відповідних законодавчих гарантій його реалізації, що повинно знайти своє

відображення в процесі проведення судової реформи та кодифікації трудового законодавства.

Ця проблема постійно знаходиться в полі зору вчених-правників, фахівців як конституційного, так і трудового права. Наприклад, у наукових працях Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, Т.А. Занфірової, Н.А. Плахотіної, С.М. Прилипка, О.С. Соніна, В.О. Терещенка, О.М. Ярошенка та інших розглядалися питання, пов'язані з вирішенням індивідуальних та колективних трудових спорів, тобто з проблемою захисту трудових прав працівників. Але в нових умовах господарювання ця проблема стає все більш важливою та актуальною.

Саме тому метою цієї статті є обґрунтування можливості ефективної реалізації конституційного права працівників на захист своїх трудових прав в умовах нових форм господарювання безпосередньо в судовому порядку.

Відповідно до ст. 221 КЗпП України, органами, які розглядають трудові спори, є комісії з трудових спорів та районні (міські) суди. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми та видів трудового договору.

Під трудовим спором необхідно розуміти розбіжності, які виникли між працівником та роботодавцем у процесі реалізації трудових правовідносин та не були врегульовані шляхом взаємних переговорів. Сама можливість здійснення взаємних переговорів між суб'єктами трудових правовідносин є складовою права на захист. Тобто коли в процесі взаємних переговорів сторони не дійшли консенсусу, виникає трудовий спір, який потребує свого розгляду вже юрисдикційними органами.

Сьогодні в силу ст.ст. 55 і 124 Конституції України працівники мають право безпосередньо звертатися до суду з позовними заявами про захист

суб'єктивного трудового права незалежно від того, чи розглядала комісія з трудових спорів (КТС) трудовий спір чи ні, важливо те, що працівник надає перевагу суду як органу з розгляду трудових спорів. Також безпосередньо в судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, а також про зміну дати і формулювання причини (підстави) звільнення. Безпосередньо в судах розглядаються спори про оплату часу вимушеного прогулу, хоча працівник і не вимагає поновлення на роботі.

Як зауважує В.О. Терещенко, норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується. Тому, у разі порушення соціально-економічних прав у сфері праці (право на свободу праці, право на оплату праці, право на відпочинок тощо) людина (працівник) може одразу звернутися до суду для їх захисту без дотримання встановлених трудовим законодавством процедур досудового розгляду трудового спору. Всі права закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конституції України є рівними, нероздільними та взаємопов'язаними. Реалізація та захист соціально-економічних прав у сфері праці, закріплених у вищезазначених актах, повинні бути забезпечені державою незалежно від рівня економічного розвитку [2, с. 1021].

Право на звернення до суду за захистом своїх трудових прав передбачає наявність у працівника процесуальної правосуб'єктності. При розгляді питання про правосуб'єктність у правовідносинах із захисту трудових прав і законних інтересів працівників необхідно звертати увагу на те, що у правовідносинах при зверненні до суду права і обов'язки працівників регулюються як Цивільно-процесуальним кодексом України, так і законодавством про працю.

Що стосується форми звернення, то сторони індивідуального трудового спору звертаються до суду із позовною заявою. Це правило поширюється і на випадки оскарження працівником рішення КТС. При оскарженні рішення КТС роботодавець подає до суду заяву, яка не є позовною, крім випадків, передбачених законодавством. У випадках, коли працівнику не виплачують заробітної плати, що йому нарахована, він звертається до суду з заявою про видачу судового наказу [3, с. 453]. Позови до суду від імені зацікавлених працівників мають право подавати також профспілкові органи. Вони можуть виділити своїх представників для захисту в суді інтересів працівників, навіть коли позов заявлений самим працівником [4, с. 245].

Звертаючись до суду, суб'єкт трудових правовідносин заявляє певну вимогу у позові, відповідно до якої судом буде обиратися той чи інший спосіб захисту трудового права. Частина 1 ст. 55 Конституції України містить загальну норму, яка означає право кожного звернутися до суду, якщо його права чи свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх

реалізації або мають місце інші утискання прав та свобод, зазначає О.М. Ярошенко [5, с. 576]. Зазначена норма зобов'язує суди приймати заяви до розгляду навіть у випадку відсутності в законі спеціального положення про судовий захист, оскільки «надання певним прагненням особи статусу суб'єктивного права одночасно означає наділення такої особи правом звернутися до суду з вимогою про захист цього прагнення, а відповідно – уповноважує суд задовольнити за наявності підстав таку вимогу» [6, с. 113]. Таке розуміння природи суб'єктивного права найбільш доцільне в умовах відсутності прямого закріплення способів захисту трудових прав в нормах чинного законодавства про працю України. Слід погодитись з О.Є. Соніним, що трудові права встановлені законом, тому вони відповідно до ст. 55 Конституції України підлягають захисту судом у всіх випадках їх порушення. Цей висновок підтверджується ст. 124 Конституції України, що поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини, які виникають у державі. Тобто, суд не має права відмовити працівнику в захисті його права, якщо такий спосіб відповідає змісту права, способу його порушення та наслідкам, що спричинило це порушення. «За умов, коли ст. 55 Конституції закріплює право особи звернутися до суду за захистом її порушеного права, безглуздом був би висновок про те, що у задоволенні вимоги управленої особи може бути відмовлено з посиланням на відсутність встановленого законом способу захисту цього права. Врешті-решт, на випадок, коли такий спосіб і насправді не встановлений спеціальними положеннями закону, він має обиратись з урахуванням принципів справедливості та розумності, що входять до змісту принципу верховенства права (ст. 8 Конституції)», – наголошує науковець [7, с. 157–158]. Тим більше, в іншій праці надає аргумент О.Є. Сонін, така позиція заслуговує на підтримку, адже «виключення зі змісту суб'єктивного права такого його елементу, як можливість звернення до юрисдикційних органів за захистом решти юридичних можливостей, що складають зміст цього права, зробило б неможливим розмежування суб'єктивного права та суміжних з ним правових категорій (зокрема, інтересу), яке (розмежування) здійснюється саме за критерієм можливості чи неможливості захисту певного прагнення особи [6, с. 113].

За визначенням О.М. Ярошенка, відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв чи скарг, які відповідають установленим законом вимогам, є порушенням права на судовий захист, яке відповідно до ст. 64 Конституції України не може бути обмежене [5, с. 576]. При цьому абсолютно не має значення, який характер має дана розбіжність: позовний або не позовний, наголошує Н.А. Плахотіна. Водночас, на думку вченої, індивідуальні розбіжності непозовного характеру було би доцільно розглядати, насамперед, безпосередньо на виробництві. Саме з урахуванням специфіки даного підприємства (установи, організації) компетентний орган (КТС) може винести рішення про обґрунтованість тих або інших інтересів сторін. А суду у подібних ситуаціях доцільно надати повноваження контрольно-наглядової інстанції. Тобто, при наявності індивідуального трудового

конфлікту (розбіжності непозовного характеру), на погляд Н.А. Плахотіної, суд повинен розглядати не саму розбіжність по суті, а, насамперед, рішення КТС на предмет його доцільності, законності та обґрунтованості. Для вирішення ж таких розбіжностей, як трудові спори (індивідуальні і колективні) – передбачити позовний порядок вирішення, оскільки в цьому випадку мова йде про визнання й відновлення порушеного права [8, с. 409].

Підтримуючи вищенаведену думку, зауважимо, що для цього слід на законодавчому рівні закріпити не тільки поняття трудового конфлікту і трудового спору як розбіжних за змістом, але і визначити особливості порядку їх вирішення з можливістю застосування примирно-третейської процедури для вирішення конфлікту і визначення виключно судового порядку вирішення спорів.

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 Постанови від 1 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не в змозі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Вимога про визнання права, як спосіб його захисту, за визначенням О.Є. Соніна, є ефективною тоді, коли йдеться про факти невизнання права особи. Також, заява вимоги про визнання права є можливою як перший крок у процесі захисту (відновлення) порушеного права. За допомогою даного способу захисту права досягається повна визначеність взаємних прав та обов'язків учасників трудових правовідносин. У випадках, коли вимога про визнання права була заявлена, коли вже відбувається порушення такого права, перша вимога також є ефективним способом захисту. На стадії, коли трудові права вже були порушені (відбулася відмова у задоволенні відповідних вимог працівника) встановлення судом наявності на боці працівника таких прав зазвичай є достатнім для реалізації працівником таких прав. Інша справа, що в таких випадках законодавцеві не варто було би зупинятися на визнанні за управненою особою лише можливості звернутися до суду з вимогою про визнання права. Поряд із цим способом захисту права законодавцем повинні бути надані учасникам трудових відносин й інші правові можливості, які мають (можуть) використовуватись одночасно з вимогою, що розглядається. Так, права учасників трудових відносин могли б забезпечуватись встановленням таких способів захисту його трудових прав, як зокрема – відшкодування моральної, а у відповідних випадках, – і матеріальної шкоди; можливістю висувати вимогу про виконання обов'язку в натурі; можливістю розірвання трудового договору за ініціативою працівника на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП, що тягне виплату працівникові вихідної допомоги тощо [9, с. 480].

Звернення до суду із позовною заявою, до якої зацікавлена у вирішенні спору сторона подає необхідні для обґрунтування позовних вимог документи [3, с. 453], тягне необхідність її прийняття судом, реєстрації, проведення підготовчих дій з розгляду справи й призначення засідання з вирішення даного трудового спору або конфлікту [10, с. 87]. У

разі відсутності перешкод для судового розгляду і вирішення трудового спору у даному суді чи в суді взагалі (як непідсудність спору даному суду, сплив строків позовної давності тощо) визначається дата і час судового засідання в тому, щоб різними сторонами і інші учасники.

Виходячи із сучасної концепції трудових відносин, можна стверджувати, що спори і конфлікти між працівниками і роботодавцями є нормальним діалектичним процесом в умовах розвитку ринкової економіки та нових форм господарювання. Завдання кожної держави полягає в тому, щоб різними шляхами пом'якшити соціальні негаразди, і, якщо це можливо, запобігти їх виникненню. З цією метою використовуються різноманітні форми і методи регулювання трудових спорів і конфліктів. Але важливим є те, що вирішення трудових спорів і конфліктів повинно відповідати законодавству України. Основним недоліком сучасного законодавчого процесу в Україні є недотримання, а часом навіть ігнорування вимог чинної Конституції України, як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави та суспільства. Проголосивши Україну правовою, демократичною та соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства і правової держави на принципах верховенства права та забезпечення законності в країні. Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством. Воно буде мати велике значення і займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству і його членам.

Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке найбільшою мірою забезпечує соціально-правовий захист людини в сфері праці, змістовно розкриваючи норми Конституції України як основної бази для розвитку трудового законодавства. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вище правова культура держави і суспільства.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. Науково-практичний коментар (редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.); Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. доповн. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.
2. Терещенко В.О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина / В.О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>.
3. Трудове право України: Академічний курс : підручн. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид.,

переробл. і доповн. – К.: Видавничий дім «ІнЮре». – 2007. – 536 с.

4. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебник / под ред. Г.С. Гончаровой, В.В. Жернакова, С.Н. Прилипко. – Х. : Одиссей. – 2001. – 623 с.

5. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.

6. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустку за трудовим законодавством України / О.Є. Сонін // Ученые записки Таврич. нац. ун-та им. В.И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – 2008. – Т. 21 (60). – № 1. – С. 109–115.

7. Сонин О.Е. Способы защиты права на установление неполного рабочего времени / О. Е. Сонин // Ученые записки Таврич. нац. ун-та им. В.И. Вернадского. – Серия

«Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (61). – № 2. – С. 157–162.

8. Плахотіна Н.А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 405–409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>.

9. Сонін О.Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О.Є. Сонін // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 477–481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10coetpp.pdf>.

10. Занфірова Т.А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т.А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86–88.